

**Pengaruh *Contract Psychology*, *Big Five Personality*, Dan *Communication*
Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
(Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah)**

Marifat Hi. Bayan*)
Arini Fitria Mustapita)**
Mohamad Bastomi*)**

Email : marifathibayan@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine the influence of Contract Psychology, Big Five Personality and Communication on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study of North Patani District Office Employees, Central Halmahera Regency). This research method uses quantitative methods. The population used was employees of the North Patani District Office, Central Halmahera Regency and 35 respondents were obtained using a saturated sampling technique. The data collection method uses offline questionnaire distribution. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with SPSS tools. The research results show that Contract Psychology, Big Five Personality and Communication simultaneously have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Partially, Contract Psychology has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Big Five Personality partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and partially Communication has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Contract Psychology, Big Five Personality and Communication.*

Pendahuluan

Sumber Daya manusia (SDM) memegang peranan penting sekaligus merupakan aset yang berfungsi sebagai modal nyata secara fisik maupun non fisik dalam menentukan perkembangan suatu negara, begitu pula di tingkat pemerintahan, baik di daerah provinsi maupun di tingkat pusat. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting, karena semua kegiatan yang berhubungan dengan kemajuan maupun kemunduran suatu organisasi akan ditentukan oleh sebagian kinerja sumber daya manusia yang memadai, sehingga diperlukan untuk mempertimbangkan kemampuan dan memelihara pegawai yang berpotensi. Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena pemerintah merupakan aktor-aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme. Pemerintahan Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan artinya dengan adanya Kecamatan, Camat sebagai pimpinan tertinggi di Kecamatan harus dapat mengkoordinasikan semua urusan pemerintahan di Kecamatan, kemudian juga Camat harus memberikan pelayanan publik di Kecamatan dan juga pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan. Kantor Kecamatan Patani Utara adalah salah satu Kantor Pemerintahan yang memiliki layanan kepada masyarakat. Untuk dapat

melayani masyarakat yang memiliki kepentingan di kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah maka diperlukan kedisiplinan tinggi yang diterapkan para pegawai.

Menurut hasil Wawancara yang dilakukan kepada Ibu Jumiati Soleman, ST bagian divisi kasubag keuangan & perlengkapan, ditemukan bahwa ada beberapa gejala atau masalah yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara belum optimal, Seperti harapan Pegawai terhadap Kantor Kecamatan masih belum sesuai dengan apa yang mereka dapatkan, karakteristik kepribadian yang masih kurang cocok dengan tuntutan pekerjaan, serta kurangnya komunikasi antar atasan dan bawahan. Oleh karena itu penting sekali untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Contrak Psychology*, *Big Five Personality* dan *Communication* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah. Jika perilaku OCB di dalam diri pegawai tergolong tinggi maka pada akhirnya keefektifan, tujuan organisasi dapat tercapai dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

Menurut Suhari (2024) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela karyawan yang terlihat dan dapat diamati. Kesukarelaan dalam bentuk tindakan belum tentu mencerminkan motivasi yang sebenarnya. untuk mengetahui nilai-nilai Andai dari pemerintahan itu memang tidak selalu mudah, oleh sebab itu pemerintahan sering kali berfokus pada apa yang bisa di lihat.

Menurut Sofyanty (2018) *Contract Psychology* merupakan bentuk harapan dari karyawan terhadap perusahaan mengenai aspek-aspek yang menjadi tanggung jawab masing-masing pihak. Meskipun perjanjian ini tidak tertulis namun mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif. Myres (2018) mengartikan *Contract Psychology* sebagai pandangan karyawan mengenai perwujudan dan kewajiban timbal balik terhadap perusahaan dan saling menguntungkan untuk seluruh pihak. Faktoe-faktor yang dapat mempengaruhi dalam *Contract Psychology* diantaranya pengembangan karir, penawaran pekerjaan, lingkungan sosial, penawaran kompensasi ganti rugi yang tepat dan keseimbangan dengan pribadi karyawan (Nugroho, 2018). Penelitian ini konsisten dengan penelitian Harumi (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Contract Psychology* berpengaruh positif dan signifikan.

Menurut Sharma (2018) *Big Five Personality* merupakan salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan kinerja, khususnya berkaitan dengan kepercayaan diri untuk ditunjukkan dalam keberhasilan menyelesaikan tugas yang spesifik karena di dalamnya terdapat kepentingan, kekuatan, dan generalisas. Teori kepribadian yang berkembang saat ini adalah teori kepribadian yang lebih detil yang disebut dengan *Big Five Personality* (Yusuf et al, 2021). Menurut (Pane, 2022) faktor- faktor yang mempengaruhi *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* antara lain, faktor *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Neuroticism*. Penelitian ini sejalan dengan Rohyani & Azizah (2023) Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Big Five Personality* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Mufarrichah (2024) menjelaskan komunikasi sebagai proses pengiriman informasi, gagasan, atau pemahaman dari satu individu kepada individu lainnya. Menurut Mangkunegara (2013) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *communication* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di antaranya yaitu Faktor dari pihak sender (komunikator) yaitu keterampilan komunikator, sikap komunikator, pengetahuan komunikator dan media saluran yang digunakan oleh komunikator. Faktor dari pihak *receiver* (komunikan) yaitu keterampilan komunikan, sikap komunikan, pengetahuan komunikan dan media saluran yang digunakan komunikan. Penelitian ini sejalan dengan Asrofi (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Organizational citizenship behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan, OCB mengacu pada konstruk perilaku *extra-role* (ERB), yang di definisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi (Darsana, 2013). Menurut Sule dan Priansa (425:2018) ada beberapa indikator dalam *Organizational citizenship behavior* diantaranya, *Altruism*, *Civic virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy* dan *Sportsmanship*.

Contract Psychology

Menurut Sofyanty (2018) *Contract Psychology* merupakan bentuk harapan dari karyawan terhadap perusahaan mengenai aspek-aspek yang menjadi tanggung jawab masing-masing pihak. Meskipun perjanjian ini tidak tertulis namun mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif. Menurut Pervin et al (2020) ada beberapa indikator dalam *Contract Psychology* diantaranya, kewajiban bersama, kepercayaan terhadap janji, kesepakatan dengan organisasi dan harapan bersama.

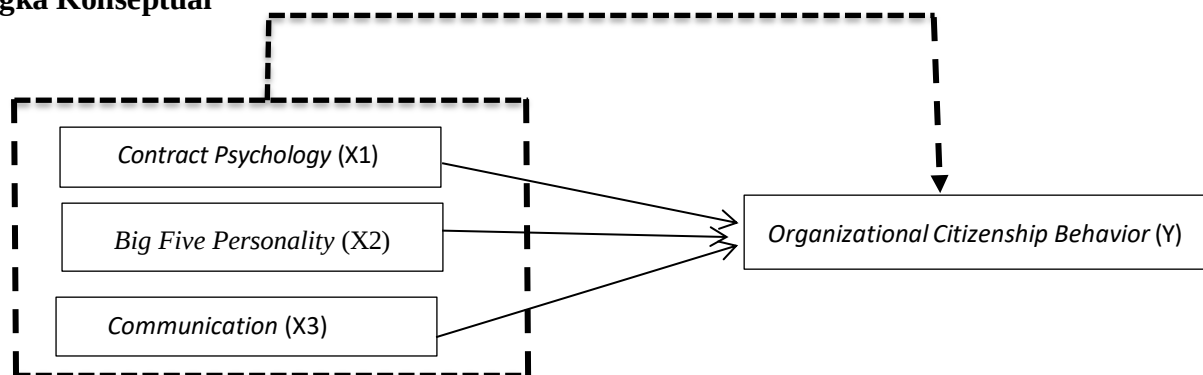
Big five personality

Menurut Gunawan (2024), menyatakan bahwa kepribadian adalah abstraksi dari seseorang dan perilakunya seperti pada lingkungan, masyarakat, dan kebudayaan. Sehingga kepribadian didefinisikan dengan hubungan yang saling memberi pengaruh antara tiga hal tersebut. Menurut Savitra (2021) ada beberapa indikator dalam *Big five personality* diantaranya, keterbukaan, kesadaran, faktor ekstrasversi, keramahan dan neurotisme.

Communication

Menurut Ayunani (2024) “komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung menggunakan media”. Menurut Nuriana (2014) & Suranto (2011) ada beberapa indikator *Communication* diantaranya, pengetahuan, keterampilan, sikap, pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh *Contract Psychology*, *Big Five Personality* dan *Communication* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara.
- H2 : Terdapat pengaruh *Contract Psychology* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara.
- H3 : Terdapat pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara.

H4 : Terdapat pengaruh *Communication* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara.

Metode Penelitian

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *contract psychology*, *Big five personality*, dan *Communication* terhadap *organizational citizenship behavior*. Menurut Sugiyono (2017:6) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis. Sumber dan metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan (a) data primer (b) data sekunder, metode analisa data menggunakan uji instrumen (a) validitas (b) reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik (a) uji multikolineritas (b) uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (a) uji f (b) uji t, dan koefisien determinasi (*adjusted R²*) metode dalam mengolah data ini menggunakan SPSS.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011 : 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi peneliti untuk menentukan populasi. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara yang berjumlah 44 pegawai. Sampel dipilih menggunakan metode *non-probability* dengan jenis *purposive sampling*, dimana peneliti memilih sampel berdasarkan pertimbangan tertentu untuk mencapai tujuan peneliti. Menurut Sugiyono (2011:84) menjelaskan bahwa: “*Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Dari pengertian diatas agar memudahkan penelitian, penulis menetapkan katakteristik yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang akan digunakan peneliti memiliki ketentuan yaitu Pegawai PNS Kantor Kecamatan Patani Utara. Menurut Arikunto (2006:112) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.” Pendapat tersebut sesuai menurut Roscoe dalam Sugiyono (2011:90) “ ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.” Dari keseluruhan populasi semuanya berjumlah 44 orang, maka sesuai pendapat diatas jumlah sampel dalam penelitian ini dapat diambil 79% dari keseluruhan jumlah populasi. Sehingga didapat jumlah sampel untuk penelitian ini berjumlah 35 orang.

Hasil Uji Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Organization Citizenship Behavior (Y)	Y.1 Saya membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir	0,333	0.799	Valid
	Y.2 Saya bersedia membantu rekan kerja yang pekerjaannya <i>overload</i>	0,333	0.364	Valid
	Y.3 Saya membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik bagi instansi	0,333	0.848	Valid
	Y.4 Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,333	0.767	Valid
	Y.5 Saya hadir ke kantor lebih awal	0,333	0.848	Valid
	Y.6 Saya ikut terlibat dalam kegiatan yang diadakan instansi	0,333	0.347	Valid
	Y.7 Saya menjaga hubungan baik dengan pegawai lain	0,333	0.468	Valid
	Y.8 Saya bersedia menerima kritik	0,333	0.502	Valid

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
<i>Contract Psychology (X1)</i>	X1.1 Pekerjaan yang diberikan kepada Saya sesuai dengan kompetensi Saya	0,333	0.718	Valid
	X1.2 Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya	0,333	0.694	Valid
	X1.3 Pegawai diberi peluang untuk mengambil keputusan terkait penyelesaian tugas	0,333	0.736	Valid
	X1.4 Instansi menentukan target kerja yang diyakini mampu dicapai oleh pegawai	0,333	0.827	Valid
	X1.5 Hubungan kerja dengan pimpinan instansi berjalan dengan baik	0,333	0.648	Valid
<i>Big Five Peronality (X2)</i>	X2.1 Saya mudah menciptakan ide baru	0,333	0.850	Valid
	X2.2 Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh kehati hatian	0,333	0.835	Valid
	X2.3 Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan tuntas	0,333	0.851	Valid
	X2.4 Saya suka mengembangkan bakat yang saya miliki	0,333	0.825	Valid
	X2.5 Saya tidak suka mencari kesalahan orang lain	0,333	0.408	Valid
	X2.6 Saya merasa kecewa apabila anggota tim kurang menghargai saya	0,333	0.446	Valid
<i>Communication (X3)</i>	X3.1 Dengan adanya komunikasi yang baik maka terciptanya informasi yang dibutuhkan	0,333	0.474	Valid
	X3.2 Saya selalu siap melayani dan berkomunikasi dengan masyarakat umum	0,333	0.427	Valid
	X3.3 Jika suatu saat diperlukan, saya mampu berkoordinasi dengan pihak instansi lain	0,333	0.787	Valid
	X3.4 Saya dengan mudah mengerti maksud yang disampaikan teman kerja	0,333	0.699	Valid
	X3.5 Saya selalu menyampaikan informasi dengan sopan kepada teman kerja	0,333	0.852	Valid
	X3.6 Saya menjadi pendengaran yang baik ketika ada teman yang curhat	0,333	0.806	Valid
	X3.7 Pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan	0,333	0.539	Valid
	X3.8 Saya langsung melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan	0,333	0.628	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Dapat dilihat pada tabel 1 bahwa nilai R hitung dari masing-masing pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai R hitung dari yang terendah 0.347 dan tertinggi 0.850 lebih besar dari nilai R tabel 0.333 yang berarti dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang terdapat pada seluruh variabel dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's alpha	Keterangan
<i>Organization Citizenship Bihavior (Y)</i>	0.798	0,60	Reliabel
<i>Contract Psychology (X1)</i>	0.765	0,60	Reliabel
<i>Big Five Personality (X2)</i>	0.816	0,60	Reliabel
<i>Komunikasi (X3)</i>	0.810	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai masing-masing variabel menunjukkan nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari *cronbach's alpha* atau 0,60. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada seluruh variabel dikatakan reliabel untuk digunakan uji yang berulang.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,33018395
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,104
	Negative	-0,082
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data di atas normal.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Linieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Contract Psychology (X1)</i>	0.312	3.207	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Big Five Personality (X2)</i>	0.514	1.945	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Communication (X3)</i>	0.467	2.139	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Contract Psychology</i> (X1)	0.368	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Big Five Personality</i> (X2)	0.788	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Communication</i> (X3)	0.638	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dalam tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada seluruh variabel lebih dari 0,05. Berdasarkan nilai signifikansi dari 3 variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6 . Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,357	1,554		-0,230	0,820
x1	0,347	0,097	0,248	3,583	0,001
	0,799	0,064	0,674	12,481	0,000
x2	0,200	0,065	0,174	3,079	0,004

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah, 2024

$$Y = -0.357 + 0.347X_1 + 0.799X_2 + 0.200X_3 + e$$

Persamaan diatas mengandung interpretasi

1. Konstanta (α) sebesar -0.357 (negatif) menunjukkan bahwa jika *contract psychology*, *big five personality* dan komunikasi adalah 0, maka *organization citizenship behavior* nilainya adalah negatif
2. Koefisien regresi variabel *contract psychology* sebesar 0,347 (positif) artinya jika variabel *contract psychology* mengalami kenaikan, maka *organization citizenship behavior* akan mengalami kenaikan.
3. Koefisien regresi variabel *big five personality* sebesar 0,799 (positif) artinya jika variabel *big five personality* mengalami kenaikan, maka *organization citizenship behavior* akan mengalami kenaikan.
4. Koefisien regresi variabel *Communication* sebesar 0,200 (positif) artinya jika variabel *Communication* mengalami kenaikan, maka *organization citizenship behavior* akan mengalami kenaikan.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1234,812	3	411,604	212,099	.000 ^b
Residual	60,159	31	1,941		
Total	1294,971	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui F hitung sebesar 212.099 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) pada uji F kurang dari 0,05 sehingga H1 diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara *contract psychology*, *big five personality* dan komunikasi terhadap *organization citizenship behavior*.

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,357	1,554		-0,230	0,820
x1	0,347	0,097	0,248	3,583	0,001
	0,799	0,064	0,674	12,481	0,000
x2	0,200	0,065	0,174	3,079	0,004

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah, 2024

1. Hasil uji t variabel *contract psychology* didapatkan nilai signifikan $0,001 < 0.05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa *contract psychology* berpengaruh secara signifikan terhadap *organization citizenship behavior*.
2. Hasil uji t variabel *big five personality* didapatkan nilai signifikan $0,000 < 0.05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa *big five personality* berpengaruh secara signifikan terhadap *organization citizenship behavior*.
3. Hasil uji t variabel *Communication* didapatkan nilai signifikan $0,004 < 0.05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa *Communication* berpengaruh secara signifikan terhadap *organization citizenship behavior*.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Adjusted R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	0,954	0,949	1,39306

Sumber : Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai dari (*Adjusted R²*) sebesar 0.949, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel independen *contract psychology*, *big five personality* dan *Communication* dapat menjelaskan terhadap *organization citizenship behavior* sebagai variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 94.9%, sedangkan sisanya sebesar 5.1% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Contract Psychology*, *Big Five Personality* Dan Komunikasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau Bersama-sama menunjukkan ada pengaruh antara *contract psychology*, *big five personality* dan komunikasi terhadap *organization citizenship behavior*. Hasil analisis peneliti dapat disimpulkan bahwa ketika persepsi karyawan tentang pemenuhan janji atau kontrak psikologis yang dibuat oleh organisasi positif, kemudian karyawan juga memiliki model kepribadian yang baik, serta didukung komunikasi yang jelas dan baik antara seluruh karyawan maupun dengan atasan maka akan menimbulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku sukarela karyawan yang baik juga kepada kantor kecamatan, yang mewakili sektor publik atau pemerintahan. Berdasarkan hasil uji F atau simultan yang diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dapat dijelaskan bahwa variabel *Contract Psychology*, *Big Five Personality* dan *Communication* berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara. Hal tersebut berarti hipotesis pertama (H1) diterima.

Pengaruh *Contract Psychology* Secara Parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara.

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka dapat diketahui analisa pada penelitian ini terbukti bahwa *Contract Psychology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara, berarti hipotesis H2 diterima. Terkait item pertanyaan kuesioner X1.1 " Pekerjaan yang diberikan kepada Saya sesuai dengan kompetensi Saya" dapat menjadi indikator tertinggi yang berkaitan dengan *contract psychology* dan OCB. Kesesuaian antara pekerjaan dan kompetensi seseorang dapat merefleksikan adanya pemenuhan kontrak psikologis oleh organisasi, yang kemudian mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku positif. Seperti pegawai dengan latar belakang pendidikan manajemen dan administrasi publik dapat diberikan pekerjaan untuk mengkoordinasi dan memfasilitasi program pelayanan masyarakat. Yaitu seperti pegawai melakukan pelayanan berupa pendaftaran kelahiran, perizinan usaha, atau program kesejahteraan sosial di kantor kecamatan. Selain itu, pegawai juga memberikan konsultasi kepada warga terkait prosedur administrasi dan kebijakan pemerintah daerah,

serta memberikan memberikan solusi atas masalah administratif yang dihadapi masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Harumi (2019), Lemria et al (2019), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh *contract psychology* secara langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh *Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara.

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka dapat diketahui analisa pada penelitian ini terbukti bahwa *big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara, berarti hipotesis H3 diterima. Terkait item pertanyaan kuesioner X2.5 "Saya tidak suka mencari kesalahan orang lain" dapat menjadi indikator tertinggi yang berkaitan dengan dimensi kesadaran (*conscientiousness*) dalam *big five personality*. Individu dengan skor tinggi pada dimensi ini cenderung lebih fokus pada pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas, yang dapat memengaruhi perilaku OCB mereka. Seperti pegawai yang memiliki sifat keramahan (*Agreeableness*). Jika pegawai memiliki sifat keramahan yang tinggi maka pegawai akan cenderung lebih memilih untuk bekerja sama dengan rekan-rekannya secara kooperatif. Seperti dalam rapat tim untuk merancang kegiatan atau kebijakan, pegawai lebih fokus pada pendekatan yang membangun konsensus dan mendukung ide-ide kolektif, daripada menyoroti kesalahan rekan kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rohyani & Azizah (2023), Astari (2023), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh *Big five personality* secara langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh *Communication* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara.

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka dapat diketahui analisa pada penelitian ini terbukti bahwa *Communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara, berarti hipotesis H3 diterima. Terkait item pertanyaan kuesioner X3.3 "Jika suatu saat diperlukan, saya mampu berkoordinasi dengan pihak instansi lain" dapat menjadi item tertinggi yang berkaitan dengan komunikasi dan OCB. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan instansi lain secara terbuka dan efektif dapat mencerminkan adanya iklim komunikasi yang positif dalam organisasi, yang kemudian dapat mendorong perilaku OCB di antara pegawai. Seperti pegawai berkoordinasi dengan dinas kependudukan dan catatan sipil jika masyarakat membutuhkan surat keterangan domisili seperti pembuatan e-KTP. Selain itu pegawai juga berkoordinasi dengan dinas kesehatan diperlukan untuk penyelenggaraan program vaksinasi, pengawasan kesehatan lingkungan, atau penyuluhan kesehatan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Asrofi (2020), Haryudanto & suratman (2022), Astari (2023) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi secara langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Contract Psychology*, *Big Five Personality*, dan Komunikasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan *Contract Psychology* (X1), *Big Five Personality* (X2) dan Komunikasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara.
2. *Contract Psychology* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara.

3. *Big Five Personality* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara.
4. *Communication* (X3) juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh secara positif dan signifikan antara *Communication* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 35 responden, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sehingga data yang di dapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisioner saja.

Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini, maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

A. Bagi instansi

Perlu perhatian khusus untuk karyawan Inspektorat Daerah Kabupaten Malang pada tingkat dukungan organisasi maupun kepuasan kerja untuk memaksimalkan kemampuan kerja yang dimiliki demi meningkatkan produktivitas kinerja pegawai

1. Penilaian *Big Five Personality*: Sertakan penilaian kepribadian menggunakan model *Big Five* dalam proses perekrutan dan pengembangan pegawai. Ini dapat membantu memahami preferensi komunikasi dan perilaku individu.
2. Pelatihan *Communication* Efektif: Tawarkan pelatihan yang berfokus pada kemampuan komunikasi efektif, baik verbal maupun non-verbal. Ini termasuk keterampilan mendengarkan, menyampaikan informasi dengan jelas, dan menangani konflik secara konstruktif.
3. Pengembangan OCB: Implementasikan program pengembangan untuk meningkatkan OCB di antara karyawan, seperti pelatihan tentang pentingnya keterlibatan dalam kegiatan di luar tanggung jawab utama pekerjaan, seperti partisipasi dalam proyek sukarela atau membantu rekan kerja.

B. Bagi peneliti selanjutnya

1. Untuk penelitian selanjutnya, Disarankan untuk mengambil sampel yang lebih besar untuk meningkatkan keakuratan data survey.
2. Penggunaan variabel yang ada dan penggunaan variabel yang berbeda seperti variabel Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja atau penambahan jumlah variabel yang ada dan penggunaan alat analisis yang berbeda diharapkan sebagai peneliti.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner, peneliti dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden.

Referensi

- Alfihamasya. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Arbaiyah, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta

- Asrofi, M. H. (2020). Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pada Minimarket Abimart Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Astari, D. (2023). Hubungan Tipe Kepribadian *Big Five* dan Komunikasi Interpersonal Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Pt. Trimindo Jaya Mandiri (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Ayunani, S., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan NK Café Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 1979-1988.
- Azizah. (2023). Hubungan *The Big Five Personality* dengan Mekanisme Koping Mahasiswa Keperawatan Tingkat Akhir. *Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*. Vol 1(2)
- Chao, R., & Liao, P.-C. (2016). *The Impact of Brand Image and Discounted Price on Purchase Intention in Outlet Mall : Consumer Attitude as Mediator*. *The Journal of Global Business Management*, 12(2), 119–128. Retrieved from
- Darsana, Made. 2013. *The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior*(*The International Journal Of Management*. Vol 2 Issue 4.
- Daso, M. A. & Adiawaty, S., (2023). Dampak Pemberdayaan dan Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan *Organizational citizenship behavior* aryaawan generasi Y. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 771-779.
- Daulay, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Kantor Kec. Matraman Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di hotel elresas lamongan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 11(2), 221-230.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gresida, N. W. P., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(10), 5928–5946.
- Gunawan, F., Susyanti, J., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan, Pengetahuan Manajemen, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Usaha Pada UMKM Cafe Sawah. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 2298-2306.
- Hardani, dkk (2020) Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif .Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup
- Harumi, DT (2019). Pengaruh kontrak psikologis dan pemberdayaan psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan produksi (Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Heryudanto, T. D., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Project Child Indonesia. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(6), 23-45.
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Khoirunnisa, S. F. (2021). Pengaruh kepribadian, komitmen organisasi dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Bea dan Cukai Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

- Lakoy, R. W., Dotulong, L. O., & Tampenawas, J. L. (2023). Pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB), Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada *Dreams Organizer* di Manado. *Jurnal Emba, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 1137-1148.
- Lamria, dkk. (2019). Pengaruh *Servant Leadership dan Psychological Contract* terhadap *Organization Citizenship Behavior* Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Visipena Volume 10(2)* Hal. 200-2017
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mufarrichah, A., Asiyah, S., & Novianto, A. S. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Widatra Bhakti Departemen Supply Chain Bagian Gudang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 28-38.
- Myres, D. G. (2018). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, S. 2018, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Novliadi, dkk. (2013). Peranan Kohesivitas Kelompok dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 5(1), 1-10.
- Nugroho, E. (2018). *Prinsip-prinsip Menyusun Kuisioner*. Malang: UB Press
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publication, Inc
- Pane, M. D. C. (2022). Mengenal Tipe Kepribadian dalam Teori *Big Five Personality*. *Alodokter.Com*
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2020). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohyani, I., & Azizah, SN (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam dan *Big Five Personality* Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB). *Jurnal Inovasi Penelitian* , 3 (9), 7721-7726.
- Rosita, S. (2020). Hubungan Karakteristik Karyawan dan Beberapa Variabel yang Dipengaruhi Kontrak Psikologis, Kajian pada Badan Usaha Milik Negara dan Perguruan Tinggi. Jambi: Salim Media Indonesia (SMI).
- Rousseau. (2000). *Psychological Contract Inventory Technical Report*. Pittsburgh: Carnegie Mellon University
- Santoso, V. A. H. 2023. Analisa laporan keuangan sebagai dasar penilaian kinerja keuangan perusahaan BUMN sektor konstruksi yang terdaftar di BEI periode 2019 – 2021. *Jurnal Imiah Multidisiplin*, 2 (2), 125-131.
- Savitra, K. (2021). Teori the Big Five Personality (Teori Sifat Kepribadian Model Lima Besar). *Dosenpsikologi.Com*. 23/07/2023
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership* (7th ed.). San Francisco: Jossey - Bass.
- Sharma, P. K. (2018). Linking Job Performance And Big Five Personality Traits Of Employees In Chandigarh It Sector. *Journal for Humanity Science & English Language*
- Sharma, dkk. 2011. *Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior*. *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222-2839, Vol. 3, No.4, h.78-86.
- Sofyanty, D. (2018). Pengaruh kontrak psikologis dan kesejahteraan psikologis terhadap kontrak kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* , 2 (1), 96-102.
- Sucipto & Gunawan. (2023). Peran OCB, Kepemimpinan Transformasional Dan Digital Pada Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 4(3) Hal. 3363-3373
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

- Suhari, D., Mustapita, AF, & Bastomi, M. (2024). Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13 (01), 2182-2190.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Suranto, A. (2011). Suranto. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryabrata, S. (2008). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Tawa, Y. P. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Permanen dan Karyawan Temporer PT. Aseli Dagadu Djokdja (Tesis, Universitas Sanata Dharma).
- Trigunajasa, Sularso, & Titisari. (2017). “Pengaruh Tipe Kepribadian Komitmen Organisasi Motivasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Petugas Ditaman Wisata Alam Kawah Wijen”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Universitas Jember. Vol. 11 No. 3.
- Triyanthi, M., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 837.
- Tsai, Tracy, Lin, Arthur, (2014), *Do psychological contract and organizational citizenship behavior affect organizational performance in non profit organizations?*”, *Chinese Management Studies*, Vol. 8, Nr. 3, pp. 397
- Yildirim, Caglar. (2014). *Exploring the dimensions of Nomophobia: Developing*
- Yusuf, H. F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Depok: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf. 2021. Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Khazanah Intelektual*. 5(1)

Marifat Hi. Bayan^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohamad Bastomi^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma